

## **Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai ( Studi pada DPPKB Kota Banjar) ”.**

Mulya<sup>1</sup>, Sukomo<sup>2</sup>, Kasman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh

[moelja19@gmail.com](mailto:moelja19@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada DPPKB Kota Banjar. Pemasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi : 1]. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai PNS pada DPPKB Kota Banjar?; 2]. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai PNS pada DPPKB Kota Banjar?; 3]. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai PNS pada DPPKB Kota Banjar?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis : 1]. Besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai PNS pada DPPKB Kota Banjar; 2]. Besarnya pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai PNS pada DPPKB Kota Banjar; 3]. Besarnya pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai PNS pada DPPKB Kota Banjar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh menggunakan analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan uji signifikansi (Uji t) dan (Uji F). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai PNS pada DPPKB Kota Banjar dengan nilai koefisien determinasi sebesar 45,15 %, sisanya 54,85% dipengaruhi oleh faktor lain, dan hasil Uji t yaitu dengan hasil  $4,973 > 1,697$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Kemudian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai PNS pada DPPKB Kota Banjar dengan nilai koefisien determinasi sebesar 57,30 %, sisanya 42,70% dipengaruhi oleh faktor lain, dan hasil Uji t yaitu dengan hasil  $6,345 > 1,697$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Serta terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai PNS pada DPPKB Kota Banjar dengan nilai koefisien determinasi sebesar 63,04%, sisanya 36,96% dipengaruhi oleh faktor lain, dan hasil Uji F yaitu dengan hasil  $24,73 > 3,33$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ).*

**Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi, dan Semangat Kerja**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasikan strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi itu sendiri.

Masalah rendahnya semangat kerja pegawai merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena semangat kerja pegawai akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi. Kenyataan membuktikan bahwa, pegawai merupakan *asset* pokok dari suatu organisasi yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam arti, pegawai yang tidak berkualitas dalam pelaksanaan tugasnya, dapat mengakibatkan suatu kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran yang diharapkan. Sebaik apapun sumber daya lain yang dimiliki organisasi, akan tetapi jika tidak didukung oleh kualitas dan kemampuan kerja pegawai, maka hasil kerja tidak akan tercapai secara maksimal. Menurut Hasibuan (2009:94) mengemukakan bahwa : “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Hasil wawancara dengan Kasubag Umum Kepegawaian DPPKB Kota Banjar mengatakan bahwa, semangat kerja pegawai yang bekerja di DPPKB Kota Banjar belum bisa dikatakan baik secara merata. Hal tersebut menandakan ada masalah mengenai semangat kerja pegawai di DPPKB Kota Banjar. Masalah ini tentu akan berdampak pada keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat dalam bekerja adalah pengembangan karir. Ketika pegawai mendapatkan kepastian mengenai pengembangan karirnya tentu ia akan merasa puas dan lebih semangat dalam

bekerja. Semangat kerja yang dimiliki pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Menurut Rivai dalam Ai (2017:28) mengatakan bahwa : “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan”.

Hasil wawancara dengan Kasubag Umum Kepegawaian DPPKB Kota Banjar mengatakan bahwa, pegawai yang bekerja di DPPKB Kota Banjar memiliki peluang cukup terbuka dalam pengembangan karir mereka ke depannya. Hanya saja untuk kenaikan jabatan dalam pengembangan karir pegawai tidak hanya di nilai dari kinerja mereka saja, akan tetapi tetap persetujuannya ada pada keputusan Wali Kota Kota Banjar. Sehingga pegawai yang memiliki kinerja baik tidak bisa langsung naik jabatan, tetapi harus menunggu keputusan dari Wali Kota Kota Banjar.

Adapun faktor lain yang menyebabkan menurunnya semangat kerja pegawai adalah rendahnya motivasi yang tumbuh dalam diri pribadi pegawai itu sendiri. Motivasi kerja seorang individu antara lain dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja serta perlakuan yang adil dari pemimpin. American Encyclopedia dalam Hasibuan (2012:143) : “Motivasi adalah kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya”.

Hasil wawancara dengan Kasubag Umum Kepegawaian DPPKB Kota Banjar mengatakan bahwa, motivasi pegawai di DPPKB Kota Banjar dinilai cukup baik walaupun tidak seluruhnya. Salah satu faktor penyebab kondisi tersebut mayoritas berasal dari diri pribadi setiap pegawai.

Dari uraian di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut : 1) Keputusan mengenai kenaikan jabatan dalam pengembangan karir bagi pegawai PNS di DPPKB Kota Banjar sepenuhnya ada dibawah keputusan Wali Kota Kota Banjar; 2) Masih rendahnya motivasi yang tumbuh dalam diri para pegawai; 3) Tingkat semangat kerja pegawai yang belum merata seluruhnya.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis : 1). Besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai

PNS pada DPPKB Kota Banjar; 2). Besarnya pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai PNS pada DPPKB Kota Banjar; 3). Besarnya pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai PNS pada DPPKB Kota Banjar.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu ekonomi manajemen terutama yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai. Disamping itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada organisasi dalam meningkatkan semangat kerja melalui pengembangan karir dan motivasi.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengembangan Karir**

Menurut Rivai dalam Ai (2017:28), mengatakan bahwa : “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangkamencapai karir yang di inginkan”. Sedangkan menurut Handoko dalam Ai (2017:28), mengatakan bahwa: “Pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

### **Motivasi**

American Encyclopedia dalam Hasibuan (2012:143) mengemukakan bahwa : “Motivasi adalah kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya”. Sedangkan menurut Merle J. Moskowitz dalam Hasibuan (2012:144) : "Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku."

Malayu Hasibuan (2012:149) mengemukakan bahwa ada dua metode motivasi, antara lain : 1). *Motivasi Langsung (Direct Motivation)*, yaitu motivasi (materiil dan nonmateriil) yang di berikan langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa. 2). *Motivasi Tidak Langsung (Indirect Motivation)*, yaitu motivasi yang di berikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

### **Semangat Kerja**

Menurut Danim dalam Ai (2017:38): “Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:94) mengemukakan bahwa :“Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Dari berbagai pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan penuh optimis.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengembangan Karir**

Secara umum pegawai yang bekerja di DPPKB Kota Banjar memiliki peluang cukup terbuka dalam pengembangan karir mereka. Pengembangan karir pegawai pada DPPKB Kota Banjar paling besar dipengaruhi oleh dimensi pengembangan karir individu, terutama pada indikator “organisasi mendukung pengembangan karir pegawai”. Bahkan indikator ini menjadi indikator yang memperoleh skor tertinggi bila dibandingkan dengan seluruh indikator yang diajukan untuk mengukur variabel pengembangan karir.

Di sisi lain, dimensi pengembangan karir yang didukung departemen individu menjadi dimensi terendah bila dibandingkan dengan dimensi lain. Rendahnya pengembangan karir yang didukung departemen individu dipengaruhi oleh rendahnya indikator “pegawai merasa pihak Dinas DPPKB Kota Banjar selalu memberikan pelatihan dengan rutin”. Dari indikator tersebut jelas terlihat bahwa Dinas DPPKB Kota Banjar masih kurang dalam memberikan pelatihan kepada para pegawainya.

### **Motivasi**

Motivasi para pegawai yang bekerja di DPPKB Kota Banjar dinilai cukup baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi tanggung jawab dan kemajuan memiliki skor tertinggi dari semua dimensi yang diajukan untuk mengukur variabel motivasi. Hal ini ditandai dengan tingginya skor pada indikator “pegawai selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan ketentuan organisasi dan kesempatan untuk maju atau promosi membuat pegawai termotivasi dalam bekerja”.

Disamping itu, dari data hasil penelitian terdapat dua dimensi yang memiliki skor sama dan menjadi dimensi dengan skor terendah dibandingkan dimensi lainnya. Dimensi tersebut antara lain prestasi yang di raih dengan indikator “penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan membuat pegawai termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi”, kemudian dimensi pengakuan orang lain dengan indikator “pengakuan atas prestasi kerja yang pegawai dapat sangat memotivasi kerja pegawai”. Dari data tersebut dapat di simpulkan bahwa adanya penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja.

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja pegawai yang bekerja di DPPKB Kota Banjar dinilai cukup baik. Hal itu dapat dilihat dari hasil penelitian dimana dimensi faktor gaji dan fasilitas tampak lebih dominan dari pada dimensi lainnya. Dimensi faktor gaji dengan indikator “pemberian ekstrinsik berupa finansial (gaji) membuat pegawai semangat bekerja”, kemudian dimensi fasilitas dengan indikator “pegawai merasa fasilitas kerja yang diberikan organisasi dapat membantu pegawai dalam bekerja”, kedua dimensi tersebut memiliki skor yang sama dan menjadi dimensi dengan skor tertinggi.

Pada sisi lain, dimensi penempatan pegawai pada posisi yang tepat dengan indikator “keahlian yang pegawai miliki sesuai dengan jabatan/tugas yang di jalankan” menjadi dimensi terendah di bandingkan dimensi lainnya. Dari data hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa keahlian yang pegawai miliki tidak seluruhnya sesuai dengan jabatan/tugasnya, keadaan tersebut tentu akan berdampak terhadap hasil kerja pegawai.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja**

Pengembangan karir sangat membantu pegawai dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Menurut Rivai dalam Ai (2017:28), mengatakan bahwa : “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan”.

Hasil penelitian yang dilakukan pada DPPKB Kota Banjar menunjukkan bahwa hubungan antara pengembangan karir dengan semangat kerja mempunyai hubungan yang positif, berarti jika pengembangan karir di tingkatkan maka semangat kerja pegawai meningkat.

Dari analisis statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai pada DPPKB Kota Banjar. Artinya pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Dessler dalam Hasibuan (2005:78), mengemukakan bahwa : "Dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir, keuntungan yang jelas bagi pegawai adalah gairah, semangat, kepuasan, pengembangan pribadi, dan kehidupan kerja yang berkualitas".

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi bila menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tanpa motivasi seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi sehingga semangat kerja pegawai tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan maksimal. American Encyclopedia dalam Hasibuan (2012:143) mengatakan bahwa : “Motivasi adalah kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya”



Hasil penelitian yang dilakukan pada DPPKB Kota Banjar menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dengan semangat kerja mempunyai hubungan yang positif, berarti jika motivasi di tingkatkan maka semangat kerja pegawai meningkat.

Dari analisis statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada DPPKB Kota Banjar. Artinya motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dalam Anggita (2017:707), mengemukakan bahwa : "Faktor–faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan dampak terhadap semangat kerja pegawai".

### **Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja**

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahan potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Hariyanto dalam Ai (2017:38) : “Semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik”.

Hasil penelitian yang dilakukan pada DPPKB Kota Banjar menunjukkan bahwa hubungan antara pengembangan karir dan motivasi dengan semangat kerja mempunyai hubungan yang positif, berarti jika pengembangan karir dan motivasi di tingkatkan maka semangat kerja pegawai meningkat.

Dari analisis statistik hasil penelitian pada DPPKB Kota Banjar, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir dan motivasi terhadap semangat kerja. Artinya pengembangan karir dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap semangat kerja pada DPPKB Kota Banjar, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pengembangan karir pada DPPKB Kota Banjar sudah terlaksana dengan baik, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai DPPKB Kota Banjar, artinya jika pelaksanaan pengembangan karir berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuannya maka semangat kerja pegawai akan meningkat.
2. Motivasi yang dimiliki pegawai DPPKB Kota Banjar dinilai cukup baik, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada DPPKB Kota Banjar, artinya jika motivasi tumbuh pada diri setiap pegawai, maka semangat kerja pegawai pun akan meningkat.
3. Semangat kerja yang dimiliki pegawai DPPKB Kota Banjar dinilai cukup baik, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada DPPKB Kota Banjar, artinya jika pengembangan karir dilakukan dengan baik, dan motivasi pegawai baik, maka semangat kerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberi manfaat yang berguna bagi pihak organisasi, saran tersebut antara lain :

1. Pengembangan karir pada DPPKB Kota Banjar sudah berjalan dengan baik, akan lebih baik lagi jika organisasi melaksanakan pengembangan karir sesuai dengan jobdesk pegawai, karena hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian disarankan bagi pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan bertolak belakang di bidang yang menjadi tanggung jawabnya agar mendapatkan pelatihan secara intensif dan khusus sehingga dapat mencapai kinerja maksimal.
2. Motivasi yang dimiliki pegawai DPPKB Kota Banjar dinilai cukup baik, kemudian tidak ada salahnya jika pimpinan dan manajemen memberikan motivasi pula kepada para pegawai agar motivasi pegawai dalam bekerja

semakin berlipat sehingga diharapkan akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya.

3. Semangat kerja yang dimiliki pegawai DPPKB Kota Banjar sudah baik, kemudian cara lain agar meningkatkan semangat kerja pegawai bisa dilakukan oleh organisasi melalui pendekatan persuasif dari pimpinan dan peningkatan pengembangan berdasarkan bidang yang sesuai dengan kompetensi masing-masing pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriska, Tri. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka*. Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung. Tidak diterbitkan.
- Emma Sumampouw, Sicillia, dkk. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.Bank Tabungan Negara, Tbk*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Manado. Tidak diterbitkan.
- Fauziah, Hujaimatul. (2012). *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung*. Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.2, No.1 (54-66) Maret 2012.
- Kurniadi, Fajar. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah*. Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung. Tidak di terbitkan.
- Langgeng Wijaya, Anggita, dkk. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.INKA (Persero) Madiun*. Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun. e-ISSN: 2337-9723. Vol. 5 No. 1 Hlmn. 703-717.
- Lesmarni dan Kasmirudin. (2015). *Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bisnis Perbankan (Studi Penerapan Need Achivement Pada Bank BNI Cabang Rengat)*. Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Jom FISIP Volume 2 No. 2 Oktober 2015.
- Parimita, Widya. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Bekasi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 6, No. 1, 2015.

- Primajaya, Deni. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang*. Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Tidak diterbitkan.
- R. Paputungan, Faradistia. (2013). *Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 679-688.
- Setiawan, Agung. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4 Juli 2013.
- Sri Romdoniah, Ai. (2017). *Pengaruh Situasional Leadership dan Jenjang Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada BPS Kabupaten Ciamis*. Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh. Tidak diterbitkan.
- Sugiono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- S.P Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wijaya Kartika, Endo. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran Di Pakuwon Food Festival Surabaya)*. Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.12, No.1, Maret 2010 : 100-112.